



Urteil vom 30. September 2026

Besetzung

Richter Keita Mutombo (Vorsitz),
Richterin Christine Ackermann, Richter Stephan Metzger,
Gerichtsschreiber Janic Lombriser.

Parteien

A. _____, (...),
vertreten durch Dr. iur. Harry F. Nötzli, Rechtsanwalt,
(...),
Beschwerdeführerin,

gegen

Bundesstrafgericht,
Viale Stefano Franscini 7, 6500 Bellinzona,
Vorinstanz.

Gegenstand

Fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages;
Verfügung vom 23. April 2025.

Sachverhalt:**A.**

A. _____ (nachfolgend: Angestellte) arbeitete ab dem (...) als (Berufsbezeichnung) in einem bis zum (...) befristeten Anstellungsverhältnis am Bundesstrafgericht (nachfolgend auch: Arbeitgeberin). Sie wurde gerichtsintern der (Kammer) zugeteilt.

B.

B.a Der damalige Präsident der (Kammer) des Bundesstrafgerichts (nachfolgend: [...] -Präsident) teilte mit Schreiben vom (...) Februar 2025 der Angestellten mit, dass im Rahmen einer internen Prüfung verschiedene Verhaltensweisen von ihr registriert worden seien, die gegen die Informatikvorschriften der Arbeitgeberin verstossen hätten. Dabei wurden verschiedene Kontrollmassnahmen angeordnet.

B.b Mit E-Mail vom (...) Februar 2025 nahm die Angestellte Stellung zum Schreiben des (...) -Präsidenten vom (...) Februar 2025 und ersuchte um Wiederwägung der darin angeordneten Massnahmen sowie um ein zeitnahes Gespräch.

B.c Am 13. März 2025 fand im Beisein einer Protokollführerin das Gespräch zwischen der Angestellten, dem (...) -Präsidenten, dem Generalsekretär des Bundesstrafgerichts (nachfolgend: Generalsekretär) sowie der Leiterin des Informatikdienstes statt.

B.d Mit einer an den Generalsekretär gerichteten E-Mail vom 16. März 2025 äusserte sich die Angestellte zum Gespräch vom 13. März 2025. Sie hielt dabei insbesondere fest, dass es ihr aufgrund der belastenden Situation und der Auswirkungen des (...) gesundheitlich nicht möglich sei, in der kommenden Woche zur Arbeit zu erscheinen. Seither, das heisst gemäss Arztzeugnis vom 19. März 2025 seit dem 17. März 2025, war die Angestellte zu 100 % krankgeschrieben.

B.e Am 20. März 2025 lehnte der (...) -Präsident das Wiedererwägungsgesuch der Angestellten vom (...) Februar 2025 ab. Dieser Entscheid und das Protokoll des Gesprächs vom 13. März 2025 wurden der Angestellten in einem verschlossenen Umschlag auf das Pult ihres Arbeitsplatzes unter Fristansetzung zur Stellungnahme innert fünf Tagen ab Wiederaufnahme ihrer Arbeitstätigkeit gelegt, was ihr gleichentags per E-Mail mitgeteilt wurde.

B.f Die zwischenzeitlich anwaltlich vertretene Angestellte wendete sich mit Schreiben vom 11. April 2025 an den (...)Präsidenten und schlug insbesondere eine einvernehmliche Lösung vor. Der (...)Präsident leitete das Schreiben zuständigkeitshalber an den Generalsekretär weiter.

B.g Mit Schreiben vom 22. April 2025 stellte der Generalsekretär dem Rechtsvertreter das Protokoll des Gesprächs vom 13. März 2025 sowie den Entscheid über das Wiedererwägungsgesuch vom 20. März 2025 zu.

C.

Mit Verfügung vom 23. April 2025 löste die Arbeitgeberin das befristete Arbeitsverhältnis mit der Angestellten fristlos auf.

D.

D.a Gegen diese Kündigungsverfügung erhebt die Angestellte (nachfolgend: Beschwerdeführerin) Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Sie beantragt, die angefochtene Verfügung sei aufzuheben und die Vorinstanz sei zu verpflichten, ihr den ordentlichen Lohn bis zum (...) sowie eine Entschädigung in der Höhe von acht Monatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge wegen zu Unrecht erfolgter fristloser Kündigung zu bezahlen.

D.b In ihrer Vernehmlassung vom 26. Juni 2025 beantragt das Bundesstrafgericht (nachfolgend auch: Vorinstanz) die Abweisung der Beschwerde.

D.c In ihrer Replik vom 27. August 2025 hielt die Beschwerdeführerin an ihren Begehren fest.

Auf die detaillierten Vorbringen der Parteien und die Beweismittel wird – soweit dies für den Entscheid wesentlich ist – im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Das Bundesverwaltungsgericht beurteilt Beschwerden gegen Verfügungen, die ein Arbeitsverhältnis beim Bundesstrafgericht betreffen (Art. 36 Abs. 3 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]). Der angefochtene Entscheid betrifft ein solches

Arbeitsverhältnis und wurde von der Vorinstanz gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG erlassen. Es handelt sich um eine Verfügung im Sinne von Art. 5 Abs. 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021) und somit um ein taugliches Anfechtungsobjekt (Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]). Da zudem kein Ausnahmegrund nach Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der Beschwerde zuständig.

1.2 Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG und das Bundespersonalrecht nichts anderes bestimmen (Art. 37 VGG).

1.3 Die Beschwerdeführerin hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb sie zur Beschwerde legitimiert ist (Art. 48 Abs. 1 VwVG).

1.4 Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist somit einzutreten (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG).

2.

2.1 Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet im vorliegenden Verfahren mit voller Kognition: Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Verletzungen des Bundesrechts – einschliesslich Überschreitung und Missbrauch des Ermessens –, auf unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und auf Unangemessenheit (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (statt vieler: Urteile des BVGer A-3068/2025 vom 29. Juni 2026 E. 2.1, A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 2.2).

Im Übrigen muss sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen. Vielmehr kann es sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (BGE 133 I 270 E. 3.1; Urteil des BVGer A-4201/2022 vom 1. Februar 2024 E. 2.1).

2.2 Das Bundesverwaltungsgericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 VwVG), von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG) und wendet das Recht von Amtes wegen an, wobei es nicht an die Begründung der Parteien gebunden ist (Art. 62 Abs. 4 VwVG).

2.3 Im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht gilt der Grundsatz der freien Beweiswürdigung (BGE 130 II 482 E. 3.2). Die Beweiswürdigung endet mit dem richterlichen Entscheid darüber, ob eine rechtserhebliche Tatsache als erwiesen zu gelten hat oder nicht. Der Beweis ist geleistet, wenn das Gericht gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, dass sich der rechtserhebliche Sachumstand verwirklicht hat. Gelangt das Gericht nicht zu diesem Ergebnis, kommen die Beweislastregeln zur Anwendung. Dabei ist – in analoger Anwendung von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB, SR 210) – im Fall der Beweislosigkeit zuungunsten jener Partei zu urteilen, welche die Beweislast trägt (BGE 144 II 332 E. 4.1.3, 142 II 433 E. 3.4.2 m.w.H.). Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher namentlich die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffenen Person dagegen jene für die – allenfalls behauptete – Missbräuchlichkeit der Kündigung (vgl. Urteile des BVGer A-7326/2025 vom 11. Juni 2026 E. 2.4.3 und A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 2.4.3).

3.

3.1

3.1.1 Die Beschwerdeführerin macht geltend, ihr Anspruch auf rechtliches Gehör sei verletzt worden. Sie sei vor der fristlosen Kündigung weder über die Kündigungsabsicht informiert worden noch habe sie Gelegenheit erhalten, sich dazu zu äussern.

3.1.2 Die Vorinstanz entgegnet, die Beschwerdeführerin habe sich bereits im Debriefing vom (...) Januar 2025 zu einem der massgeblichen Vorfälle äussern können. Zudem sei sie anlässlich des Gesprächs vom 13. März 2025 auf das Verbot der Speicherung sensibler Daten in der Cloud sowie darauf hingewiesen worden, kammerinterne Dokumente nur mit der Lese-funktion zu öffnen. Schliesslich habe ihr Rechtsvertreter mit Schreiben vom 11. April 2025 zu den Vorwürfen Stellung genommen und selbst eine Regelung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgeschlagen.

3.1.3 Replikweise macht die Beschwerdeführerin geltend, eine fristlose Kündigung sei vor Erlass der angefochtenen Verfügung nie zur Sprache gekommen. Das Schreiben vom 11. April 2025 habe den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum vereinbarten Ablauf vorgesehen. Die Kündigung sei für sie daher überraschend erfolgt.

3.2

3.2.1 Der in Art. 29 Abs. 2 BV verankerte und in den Art. 26-33 VwVG konkretisierte Anspruch auf rechtliches Gehör gilt auch im öffentlichen Personalrecht uneingeschränkt (vgl. Urteil des BGer 8C_7/2021 vom 27. August 2021 E. 4.1; Urteil des BVGer A-1129/2022 vom 30. Juni 2023 E. 3.3). Er dient einerseits der Sachaufklärung und stellt andererseits ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht der Parteien dar. Er umfasst das Recht, mit eigenen Begehren angehört zu werden, Einblick in die Akten zu erhalten und zu den für die Entscheidung wesentlichen Punkten Stellung zu nehmen. Das Recht auf vorgängige Anhörung beziehungsweise Äusserung (vgl. Art. 30 VwVG) setzt genügende Kenntnisse über den Verfahrensverlauf voraus, was auf das Recht hinausläuft, in geeigneter Weise über die entscheidungswesentlichen Vorgänge und Grundlagen vorweg orientiert zu werden. Der Anspruch auf vorgängige Anhörung und Äusserung steht den Betroffenen primär in Bezug auf die Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und das Beweisergebnis zu (Urteil des BGer 8C_459/2021 vom 5. April 2022 E. 6.2.1 m.w.H.; Urteil des BVGer A-1129/2022 vom 30. Juni 2023 E. 3.3).

3.2.2 Wie weit das Äusserungsrecht geht, lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Interessenlage beurteilen. Wegleitend muss der Gedanke sein, einer Partei zu ermöglichen, ihren Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen (BGE 144 I 11 E. 5.3 m.w.H.; Urteil des BGer 2C_204/2015 vom 21. Juli 2015 E. 3.1 m.H.; Urteil des BVGer A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 4.1.2). Im öffentlichen Personalrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor einer Kündigung dem Gehörsanspruch genügen, sofern der betroffenen Person klar war, dass sie mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte. Sie hat daher nicht nur die ihr zur Last gelegten Tatsachen zu kennen, sondern muss darüber hinaus wissen, dass gegen sie eine Verfügung mit bestimmter Stossrichtung in Erwägung gezogen wird (BGE 144 I 11 E. 5.3; Urteile des BGer 8C_459/2021 vom 5. April 2022 E. 6.2.1 und 8C_158/2009 vom 2. September 2009 E. 5.2). Hingegen besteht kein Anspruch auf genaue Kenntnis der schliesslich getroffenen Massnahme und ihrer rechtlichen

Begründung (Urteil des BVGer A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 4.1.2).

3.2.3 Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Seine Verletzung führt daher grundsätzlich ungeachtet der materiellen Begründetheit der Beschwerde zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (statt vieler: BGE 144 I 11 E. 5.3). Für Kündigungen im Bundespersonalrecht gilt jedoch eine besondere Rechtsfolgenordnung: Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gut und weist sie die Sache nicht ausnahmsweise an die Vorinstanz zurück, spricht sie der angestellten Person insbesondere dann eine Entschädigung zu, wenn bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Verfahrensvorschriften – namentlich der Anspruch auf rechtliches Gehör – verletzt worden sind (Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG; Urteil des BVGer A-4885/2023 vom 10. Januar 2025 E. 3.2.3). Mit dieser Bestimmung soll verhindert werden, dass Kündigungen leichtfertig und ohne Einhaltung der Verfahrensvorschriften ausgesprochen werden (Urteile des BVGer A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 4.3, A-1508/2020 vom 9. September 2020 E. 3.1 und A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 4.4.1). Die Entschädigung ist unabhängig davon geschuldet, ob die Gehörsverletzung im Beschwerdeverfahren geheilt werden kann (Urteil des BGer 8C_459/2021 vom 5. April 2022 E. 6.3).

3.3 Am 13. März 2025 fand mit der Beschwerdeführerin ein Gespräch über verschiedene Vorkommnisse im Zusammenhang mit der Informatiksicherheit statt (vorinstanzliche Akten [act.] 19). Sie wurde namentlich mit Vorwürfen betreffend die Speicherung sensibler Daten in einer Cloud, sicherheitsrelevante Vorgänge auf dem Computer eines Dritten, die Verarbeitung privater E-Mails und die Bearbeitung kammerinterner Dokumente konfrontiert und konnte sich dazu äussern. Gemäss Gesprächsprotokoll handelte es sich jedoch ausdrücklich nicht um ein Disziplinarverfahren. Auf eine mögliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses wurde sie dabei nicht hingewiesen. Auch das Debriefing vom (...). Januar 2025 betreffend die Verarbeitung einer privaten E-Mail, welche sich als eine «Phishing-E-Mail» herausgestellt hatte (act. 6; dazu hinten E. 5.2.2) und die E-Mail der Leiterin der Kanzlei vom (...). Januar 2025 betreffend die Bearbeitung kammerinterner Dokumente (act. 5; vgl. dazu auch hinten E. 5.2.5) betrafen lediglich einzelne Vorfälle und die Einhaltung der IT-Vorgaben. Der Beschwerdeführerin wurde bei keiner dieser Gelegenheiten zu erkennen gegeben, dass die Vorinstanz gestützt auf die betreffenden Vorkommnisse eine vorzeitige Auflösung des befristeten Arbeitsverhältnisses erwog. Die Kenntnis der

Vorwürfe und die Möglichkeit, sich dazu zu äussern, genügten daher nicht, um das rechtliche Gehör hinsichtlich der Kündigung zu wahren.

Daran ändert das Schreiben ihres Rechtsvertreters vom 11. April 2025 (act. 25) nichts. Dieses ging von der Beschwerdeführerin aus und setzte den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum vereinbarten Ablauf am (...) voraus. Aus dem darin unterbreiteten Vorschlag einer einvernehmlichen Regelung konnte sie keine Kündigungsabsicht der Vorinstanz erkennen. Auch das Schreiben der Vorinstanz vom 22. April 2025 betreffend die Übermittlung des Gesprächsprotokolls und des Wiedererwägungsentscheids (act. 28) enthielt weder einen Hinweis auf die beabsichtigte Kündigung noch eine Aufforderung zur Stellungnahme. Mit der fristlosen Kündigung mittels Verfügung am folgenden Tag, den 23. April 2025, wurde der Beschwerdeführerin keine Gelegenheit eingeräumt, sich in Kenntnis der erwogenen Massnahme zu äussern. Die Vorinstanz verletzte damit ihren Anspruch auf rechtliches Gehör.

3.4 Von einer Rückweisung an die Vorinstanz ist abzusehen. Die Beschwerdeführerin konnte sich im vorliegenden Verfahren umfassend zur fristlosen Kündigung äussern, und das Bundesverwaltungsgericht verfügt über volle Kognition. Da das befristete Arbeitsverhältnis inzwischen abgelaufen ist, würde eine Rückweisung zudem zu einem formalistischen Leerlauf führen. Die unterbliebene Gehörsgewährung konnte im Beschwerdeverfahren nachgeholt werden. Dies ändert nichts daran, dass der Beschwerdeführerin wegen der bei Erlass der Kündigungsverfügung bestehenden Gehörsverletzung eine Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG zusteht (vgl. E. 3.2.3).

3.5 Der Beschwerdeführerin steht bereits aufgrund der Verletzung ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör eine Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG zu. Da sie ihr Entschädigungsbegehren auf weitere Rügen stützt und eine Lohnfortzahlung begehrt, ist eine weitere Beurteilung des Streitgegenstandes erforderlich (vgl. Urteile des BVGer A-7326/2025 vom 11. Juni 2026 E. 3.5 und A-4885/2023 vom 10. Januar 2025 E. 3.6).

4.

4.1 Gemäss Art. 10 Abs. 4 BPG können die Vertragsparteien befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse aus wichtigen Gründen fristlos kündigen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorliegen der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (vgl. Art. 6 Abs. 2

BPG i.V.m. Art. 337 Abs. 2 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 [OR, SR 220]). Die zu Art. 337 OR entwickelte Rechtsprechung ist auch im Bundespersonalrecht angemessen zu berücksichtigen, wobei den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung zu tragen ist (BGE 143 II 443 E. 7.3 m.w.H.). Ob ein wichtiger Grund vorliegt, beurteilt sich unter Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls. Zu berücksichtigen sind insbesondere die Stellung und Verantwortung der angestellten Person, die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, die verbleibende Vertragsdauer sowie die Natur und Schwere der vorgeworfenen Pflichtverletzungen (BGE 142 III 579 E. 4.2; Urteil des BGer 1C_514/2023 vom 4. März 2024 E. 7.1; Urteile des BVGer A-3068/2025 vom 29. Juni 2026 E. 5.1.2 und A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 4.4.1).

4.2 Eine fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung ist nur bei einem besonders schweren Fehlverhalten gerechtfertigt. Dieses muss einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest derart tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Andererseits muss es sich tatsächlich entsprechend auf das Vertrauensverhältnis ausgewirkt haben. Wiegt eine Pflichtverletzung weniger schwer, vermag sie eine fristlose Kündigung grundsätzlich nur zu rechtfertigen, wenn sie trotz vorgängiger Verwarnung wiederholt begangen wurde (BGE 143 II 443 E. 7.5, 142 III 579 E. 4.2; Urteil des BGer 1C_514/2023 vom 4. März 2024 E. 7.1; Urteil des BVGer A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 4.4.2). Mehrere Pflichtverletzungen, die je für sich nicht hinreichend schwer wiegen, können jedoch in ihrer Gesamtheit einen wichtigen Grund bilden (Urteil des BGer 1C_514/2023 vom 4. März 2024 E. 7.5; Urteil des BVGer A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 4.4.2).

Eine Verwarnung muss sowohl eine Rüge- als auch eine Warnfunktion erfüllen. Sie muss der angestellten Person die beanstandeten Pflichtverletzungen hinreichend deutlich vorhalten, sie zu künftigem vertragsgemäsem Verhalten anhalten und erkennen lassen, dass bei einer erneuten oder fortgesetzten Pflichtverletzung arbeitsrechtliche Konsequenzen, namentlich eine Kündigung, drohen. Blosser Weisungen oder Hinweise auf die einzuhaltenden Pflichten genügen daher nicht, wenn ihnen die erforderliche Warnfunktion fehlt (vgl. Urteil des BVGer A-529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 5.2.1).

4.3 Die fristlose Kündigung muss zudem dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit entsprechen (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [SR 101; nachfolgend: BV]). Als strengste arbeitsrechtliche Massnahme darf sie nur ausnahmsweise und als letztes Mittel ausgesprochen werden. Sie ist ausgeschlossen, wenn mildere Massnahmen wie eine Verwarnung, organisatorische oder technische Schutzvorkehrungen oder eine vorübergehende Freistellung ausreichen, um die berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu wahren (vgl. Urteile des BGer 1C_514/2023 vom 4. März 2024 E. 7.1 und 8C_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 5.4; Urteil des BVGer A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 4.4.2 f.). Entscheidend ist nicht allein, ob das Vertrauensverhältnis aus subjektiver Sicht des Arbeitgebers zerstört ist. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist beziehungsweise bei einem befristeten Arbeitsverhältnis bis zum Vertragsende muss vielmehr auch objektiv unzumutbar sein (Urteil des BGer 4A_659/2015 vom 28. Juni 2016 E. 2.2).

4.4 Ein wichtiger Grund kann insbesondere in einer schweren Verletzung der in Art. 20 Abs. 1 BPG verankerten Sorgfalts- und Treuepflicht liegen. Danach haben die Angestellten die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers wie auch des Bundes zu wahren (sog. «doppelte Loyalität»; vgl. Urteile des BVGer A-3068/2025 vom 29. Juni 2026 E. 5.1.3 und A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 4.4.4). Die Anforderungen an die Treuepflicht bestimmen sich nach der konkreten Funktion, der Stellung und dem Aufgabenbereich der angestellten Person. Sie besteht nur insoweit, als das fragliche Verhalten einen hinreichenden Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und der Erreichung oder Sicherung des Arbeitserfolgs aufweist (vgl. Urteile des BVGer A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 4.4.4, A-659/2023 vom 12. März 2024 E. 5.1.4 und A-4475/2022 vom 8. Mai 2024 E. 4.4). Bei der Beurteilung der Schwere einer Pflichtverletzung sind namentlich die Bedeutung der verletzten Pflicht, der Verschuldensgrad, die eingetretenen oder konkret drohenden Auswirkungen auf die Arbeitgeberinteressen, die Funktion und Verantwortung der angestellten Person, ihre Kenntnis der einschlägigen Vorgaben aufgrund erteilter Weisungen oder absolvierter Schulungen sowie ihr bisheriges Verhalten zu berücksichtigen (vgl. BGE 142 III 579 E. 4.2; Urteil des BGer 1C_514/2023 vom 4. März 2024 E. 7.1 und 7.5; Urteil des BVGer A-4618/2021 vom 18. April 2023 E. 6.3 und 7.1 f.).

4.5 Rechtsprechung und Lehre verlangen, dass der Arbeitgeber die fristlose Kündigung umgehend ausspricht. Andernfalls wird angenommen, die

Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei für ihn zumutbar (Urteile des BVGer A-2648/2018 vom 3. September 2019 E. 4.3 m.w.H., A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 6.2.1). Wenngleich bei der Anwendung von Art. 10 Abs. 4 BPG die zivilrechtliche Rechtsprechung zu Art. 337 OR berücksichtigt werden kann (vorne E. 4.1), lässt sich die Praxis, welche eine fristlose Kündigung grundsätzlich nur innert einer Zeitspanne von einigen wenigen Arbeitstagen erlaubt (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.4), nicht ohne Weiteres auf öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse übertragen. Aufgrund der Besonderheiten des Verwaltungsverfahrens rechtfertigt es sich, dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber eine längere Reaktionsfrist zuzugestehen als im Privatrecht. Im öffentlichen Personalrecht ergeht die Kündigung in der Regel in Form einer schriftlich begründeten Verfügung (Art. 34 Abs. 1 BPG). Dieser geht häufig eine Untersuchung voraus, besonders, wenn Verdachtsmomente zu erhärten beziehungsweise zu widerlegen sind. Zudem ist dem Angestellten vor der Kündigungsverfügung das rechtliche Gehör einzuräumen (E. 3.2.1 f.). Hinzu kommen die speziellen Verfahrensabläufe innerhalb der Verwaltung, die es häufig nicht erlauben, unverzüglich über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu entscheiden. Dies etwa dann, wenn die Entscheidung nicht von einer einzelnen Person getroffen werden kann (zum Ganzen: Urteile des BGer 8C_204/2020 vom 17. August 2020 E. 4.2.2 ff., 8C_465/2018 vom 6. Mai 2019 E. 5.2, je m.w.H.).

Die Reaktionsfrist läuft zudem nicht, solange der Arbeitgeber keine genügend sichere Kenntnis der Umstände hat und noch Abklärungen vornehmen muss. Dies muss er zwar beförderlich tun, doch darf er sich die nötige Zeit nehmen, um die Abklärungen sorgfältig tätigen zu können (vgl. BGE 138 I 113 E. 6.5; Urteil des BVGer A-3068/2025 vom 29. Juni 2026 E. 6.1). Stützt sich die Kündigung auf mehrere Pflichtverletzungen, ist auf das letzte Ereignis abzustellen, welches schliesslich «das Fass zum Überlaufen bringt» und Auslöser für die Kündigung ist (vgl. Urteil des BVGer A-529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 6.1).

4.6

4.6.1 Die Kündigung wird aufgehoben und der Arbeitgeber bietet der angestellten Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn die Kündigung missbräuchlich nach Art. 336 OR ist (Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG). Anstelle einer Weiterbeschäftigung kann der angestellten Person auf deren Gesuch hin eine Entschädigung von in der Regel mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn zugesprochen werden (Art. 34c Abs. 2 BPG).

4.6.2 Eine Kündigung ist missbräuchlich, wenn sie aus bestimmten Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR (zu dessen Anwendbarkeit vgl. Art. 6 Abs. 2 und Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG) umschrieben werden. So ist gemäss Art. 336 Abs. 1 Bst. d OR eine Kündigung insbesondere missbräuchlich, wenn sie eine Partei ausspricht, weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht (sogenannte Racheekündigung). Abzustellen ist dabei auf den wahren Kündigungsgrund und dieser missbräuchliche Grund muss das ausschlaggebende Motiv für die Kündigung gewesen sein. Für den Beweis einer Racheekündigung genügt ein Indizienbeweis, der ein missbräuchliches Kündigungsmotiv überwiegend wahrscheinlich macht. Als Indizien kommen insbesondere ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Grund und der Kündigung in Frage sowie genügende Anhaltspunkte, dass der angegebene Kündigungsgrund nur vorgeschoben ist (BGE 130 II 699 E. 4.1; Urteil des BGer 4A_39/2023 vom 14. Februar 2023 E. 3.2 f.; Urteil des BVGer A-7024/2023 vom 31. März 2025 E. 5.4.2).

4.6.3 Die objektive Beweislast für den Missbrauchstatbestand und dessen Kausalität trägt die von der Kündigung betroffene Person; sie trägt entsprechend auch die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit. Das Gericht kann jedoch auf eine missbräuchliche Kündigung schliessen, wenn die angestellte Person genügend Indizien vorbringt, die den vom Arbeitgeber angegebenen Kündigungsgrund als nicht wirklich erscheinen lassen. Diese Beweiserleichterung führt nicht zu einer Umkehr der Beweislast (Urteil des BGer 8C_385/2022 vom 14. Juni 2023 E. 4.2.2; Urteil des BVGer A-7024/2023 vom 31. März 2025 E. 5.4.3).

5.

Vorliegend ist zu prüfen, ob die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund fristlos auflösen durfte. Nach der Darstellung der Parteivorbringen (E. 5.1) ist festzustellen, welche Pflichtverletzungen erstellt sind (E. 5.2), und zu beurteilen, ob diese einzeln oder in ihrer Gesamtheit einen wichtigen Grund bilden (E. 5.3). Anschliessend ist zu prüfen, ob die Kündigung rechtzeitig ausgesprochen wurde (E. 5.4) und ob sie missbräuchlich war (E. 5.5). Die Vorinstanz trägt die Beweislast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes und die rechtzeitige Ausübung des Kündigungsrechts; die Beschwerdeführerin trägt die Beweislast für die Missbräuchlichkeit der Kündigung (vgl. E. 2.3).

5.1

5.1.1 Die Beschwerdeführerin macht geltend, es liege kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vor. Als (Berufsbezeichnung) ohne besondere Vertrauensstellung habe sie keine erhöhten Treuepflichten gehabt. Sie habe zu keinem Zeitpunkt sensible Daten in einer Cloud gespeichert. Selbst ein fahrlässiger Verstoss gegen IT-Vorgaben würde keine fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung rechtfertigen, zumal das Arbeitsverhältnis bereits bis zum (...) befristet gewesen sei. Die Vorinstanz habe zudem keine hinreichende IT-Schulung gewährleistet und ihren Computer unzulässigerweise personenbezogen untersucht. Schliesslich sei die Kündigung verspätet erfolgt, da der massgebliche Sachverhalt spätestens am 13. März 2025 bekannt gewesen sei und sich während ihrer anschliessenden Arbeitsunfähigkeit keine weiteren Vorfälle ereignet hätten.

5.1.2 Die Vorinstanz wendet ein, die Beschwerdeführerin habe trotz wiederholter Weisungen sensible Daten in der Cloud «FederalWorkplace» gespeichert. Ferner habe sie auf eine offenkundige Phishing-E-Mail reagiert, den Vorfall nicht unverzüglich gemeldet und einen bereits versandten Beschluss im Geschäftsverwaltungssystem Juris (nachfolgend: Juris) unzulässigerweise im Bearbeitungsmodus geöffnet. Bei der anschliessenden Aufarbeitung habe sie sich uneinsichtig gezeigt, teilweise unwahre Angaben gemacht, der Vorinstanz eine unzulässige Überwachung vorgeworfen und mit einer Strafanzeige gegen Mitarbeitende gedroht. Angesichts ihrer früheren Tätigkeit bei Strafbehörden und der absolvierten IT-Schulung könne sie sich nicht auf fehlende Erfahrung berufen. Die verschiedenen Vorfälle hätten das Vertrauensverhältnis fortschreitend zerrüttet; mit dem Schreiben ihres Rechtsvertreters vom 11. April 2025 sei dessen endgültige Zerstörung offenbar geworden. Da die Kündigung innerhalb von fünf Arbeitstagen danach ausgesprochen worden sei, sei sie auch rechtzeitig erfolgt.

5.1.3 Replikweise bestreitet die Beschwerdeführerin weiterhin, sensible Daten in der Cloud gespeichert zu haben. Als «sensitive» etikettierte Dokumente würden vom Schutzsystem automatisch blockiert und in einen Quarantäneordner verschoben. Die Vorwürfe seien im Übrigen unsubstanziert und teilweise erst nach der Kündigung entdeckt worden. Sie habe sich nicht uneinsichtig gezeigt, sondern die tatsächlichen Grundlagen der Vorwürfe und die Rechtmässigkeit der Untersuchung ihres Computers hinterfragt. Die spätestens am 13. März 2025 bekannten Vorfälle könnten eine erst am 23. April 2025 ausgesprochene fristlose Kündigung nicht rechtfertigen.

5.2 Zunächst ist festzustellen, welche der von der Vorinstanz geltend gemachten Vorfälle erstellt sind.

5.2.1 Die Beschwerdeführerin nahm am (...) an einer mehrstündigen IT-Schulung teil (act. 34). Gemäss den Schulungsunterlagen wurden dabei namentlich die Nutzung von Juris, die Funktion der Laufwerke C, X und G sowie der Umgang mit weiteren Fachapplikationen erläutert (act. 35). Den Akten lässt sich nicht entnehmen, dass anlässlich der Schulung konkrete Vorgaben zur Nutzung der Cloud oder zur Speicherung von Gerichtsunterlagen darin vermittelt wurden. Im Anschluss wurden der Beschwerdeführerin am (...) unter anderem das IT-Reglement und das «Vademecum IT für GS» per E-Mail zugestellt (act. 1). Das zuletzt am 7. Dezember 2023 revidierte IT-Reglement enthielt keine ausdrücklichen Vorgaben zur erst im November 2024 eingeführten Cloud «FederalWorkplace» (act. 1.1). Gemäss dem gleichentags elektronisch zugestellten Flyer zum IT-Reglement war bei IT-Problemen der Informatikdienst des Bundesstrafgerichts zu kontaktieren (act. 1.2).

5.2.2 Am (...). Januar 2025 erhielt die Beschwerdeführerin eine vermeintlich vom damaligen Präsidenten des Bundesstrafgerichts stammende private E-Mail mit der Aufforderung, unter Wahrung der Vertraulichkeit (...) Geschenkkarten im Wert von Fr. (...)– zu erwerben (act. 3). Sie nahm die Anfrage zunächst ernst und leitete sie an (nahestehende Person) weiter, der die Geschenkkarten erwarb. Erst nach einer weiteren Aufforderung überprüfte sie die Absenderadresse und erkannte den Betrugsversuch. Daraufhin wandte sie sich noch gleichentags an Mitarbeitende der Vorinstanz und informierte am folgenden Morgen ihre Tutorin. Die IT-Abteilung kontaktierte sie nicht. Die anschliessenden Abklärungen ergaben weder einen unbefugten Systemzugriff noch einen Verlust von Gerichtsunterlagen (act. 4). Beim diesbezüglichen Debriefing vom (...). Januar 2025 (act. 6) wurde sie angewiesen, vergleichbare Vorfälle künftig unverzüglich zu melden und sich bei Unsicherheiten an die zuständigen Personen zu wenden.

5.2.3 Am (...). Februar 2025 nahm ein IT-Mitarbeiter der Vorinstanz auf Ersuchen und in Anwesenheit der Beschwerdeführerin eine Funktionskontrolle ihres Computers vor. Dabei wurde festgestellt, dass sie ein Referat in die Cloud verschoben hatte (act. 10.1). Den Akten lässt sich jedoch nicht entnehmen, dass der betreffende IT-Mitarbeiter die Beschwerdeführerin anwies, künftig keine Dokumente in der Cloud zu speichern. Mit Schreiben vom (...). Februar 2025 forderte der (...)K-Präsident die Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit den verhängten Massnahmen auf, interne und

vertrauliche Informationen mit äusserster Sorgfalt zu bearbeiten und die einschlägigen Vorschriften strikt einzuhalten, um weitere Massnahmen zu vermeiden (act. 9).

5.2.4 Hinsichtlich eines weiteren Vorgangs vom (...). März 2025 ist weder hinreichend erstellt, welches Dokument betroffen war, noch ob dieses in der Cloud gespeichert oder der Vorgang vom Schutzsystem blockiert wurde. Nach den unbestrittenen technischen Erläuterungen der Vorinstanz (vgl. Vernehmlassung, S. 9 Rz. 25) werden als «sensitive» etikettierte Dokumente blockiert und in einen Quarantäneordner verschoben; als «public» oder «general» klassifizierte Dokumente können dagegen technisch ohne Weiteres in der Cloud gespeichert werden. Eine Speicherung besonders schützenswerter Daten, ein Datenabfluss oder eine andere konkrete Beeinträchtigung der Informatiksicherheit ist damit nicht nachgewiesen. Erst eine nach der Kündigung am (...). Juni 2025 vorgenommene Untersuchung durch die Leiterin des Informatikdienstes (act. 36) ergab, dass zwischen dem (...) und dem (...) Januar 2025 bei acht als «sensitive» etikettierten Dokumenten Verschiebevorgänge in Richtung der Cloud ausgelöst worden waren. Diese wurden vom Schutzsystem blockiert – laut der Leiterin des Informatikdienstes entweder, weil sie als «sensitiv» oder aber gar nicht etikettiert waren –, und die betreffenden Dokumente in den Quarantäneordner verschoben. Bei den beiden erstgenannten Word-Dokumente auf der Liste des Quarantäneordners handle es sich offensichtlich um Dateien, die in Juris erstellt worden sind. Die Vorinstanz erlangte hiervon erst nach der Kündigung Kenntnis.

5.2.5 Die Beschwerdeführerin ersuchte ihre Tutorin um Zugriff auf das Verfahren, in dem sich der am (...) Februar 2025 versandte Beschluss befand. Die Tutorin verweigerte ihr diesen Zugriff (act. 18). Entgegen den Ausführungen der Vorinstanz ist damit nicht erstellt, dass die Beschwerdeführerin den betreffenden Beschluss in Juris ausgecheckt, das heisst im Bearbeitungsmodus geöffnet hatte. Am Gespräch vom (...) März 2025 (act. 19) wurde die Beschwerdeführerin mit den verschiedenen Vorwürfen im Zusammenhang mit der Informatiksicherheit konfrontiert. Sie bestritt beziehungsweise relativierte diese und bezeichnete die Überprüfung ihres Computers als unzulässige Überwachung. In diesem Zusammenhang behielt sie sich gemäss Gesprächsprotokoll vor, eine Strafanzeige zu erheben und einen Anwalt beizuziehen. Ferner erklärte sie, das IT-Reglement erst am (...) Februar 2025 erhalten zu haben, obwohl es ihr bereits am (...) Januar 2025 per E-Mail zugestellt worden war.

5.3 Nachfolgend ist zu prüfen, ob die erstellten Vorgänge als Pflichtverletzungen zu qualifizieren sind und ob sie einzeln oder in ihrer Gesamtheit einen wichtigen Grund für die fristlose Kündigung bildeten.

5.3.1 Die Beschwerdeführerin verletzte beim Phishing-Vorfall (dazu vorne E. 5.2.2) die gebotene Sorgfalt. Die unter Hinweis auf Vertraulichkeit erfolgte Aufforderung zum Erwerb von Geschenkkarten im Gesamtwert von Fr. (...) – wies deutliche Merkmale eines Betrugsversuchs auf. Angesichts der kurz zuvor absolvierten IT-Schulung und ihrer bisherigen Tätigkeit bei Strafbehörden durfte erwartet werden, dass sie die Absenderadresse vor einem weiteren Tätigwerden überprüft und den Vorfall nach dessen Erkennen unverzüglich der IT-Abteilung meldet. Die Pflichtverletzung erreicht jedoch nicht die für eine fristlose Kündigung erforderliche Schwere. Die Nachricht ging an ihre private E-Mail-Adresse und es ist nicht erstellt, dass sie diese am Gerichtscomputer oder während der Arbeitszeit öffnete beziehungsweise beantwortete. Die Beschwerdeführerin wandte sich nach Erkennen des Betrugs noch gleichentags an Mitarbeitende des Bundesstrafgerichts und informierte am folgenden Morgen ihre Tutorin. Sie übermittelte weder Gerichtsunterlagen noch Zugangsdaten. Auch kam es weder zu einem unbefugten Systemzugriff noch zum Verlust von Gerichtsakten oder zu einem Schaden der Vorinstanz. Nach dem Debriefing vom (...) Januar 2025 ereignete sich kein vergleichbarer Vorfall mehr. Obwohl die Vorinstanz den Sachverhalt spätestens zu diesem Zeitpunkt kannte, sprach sie weder eine Verwarnung noch eine andere arbeitsrechtliche Sanktion aus. Der Phishing-Vorfall vermag daher für sich allein keinen wichtigen Grund zu begründen.

5.3.2 Die Beschwerdeführerin war aufgrund ihrer Funktion und ihres Zugangs zu Daten aus Strafverfahren gehalten, bei der Speicherung von Gerichtsunterlagen besondere Sorgfalt walten zu lassen. Der Rüge, die Vorinstanz habe keine hinreichende IT-Schulung gewährleistet, kann nicht uneingeschränkt gefolgt werden. Die Beschwerdeführerin nahm am (...) und (...) Januar 2025 an einer mehrstündigen IT-Schulung teil und erhielt anschliessend das IT-Reglement sowie das «Vademecum IT für GS». Eine allgemein unzureichende IT-Schulung ist daher nicht erstellt. Allerdings wurden ihr weder im Rahmen der Schulung noch mit den zugestellten Unterlagen nachweislich klare Vorgaben zur Nutzung der erst kurz zuvor eingeführten Cloud vermittelt. Ob ihr das Verschieben eines Referats in den Cloudbereich am (...) Februar 2025 als Pflichtverletzung anzulasten ist, kann deshalb offenbleiben. Zwar ist angesichts des Inhalts des Referats von sensiblen Daten auszugehen. Es sind jedoch weder ein Datenabfluss

noch ein unbefugter Zugriff oder eine konkrete Beeinträchtigung der Informationssicherheit nachgewiesen. Selbst wenn eine Pflichtverletzung vorläge, erreichte sie unter diesen Umständen jedenfalls nicht die für eine fristlose Kündigung erforderliche Schwere.

5.3.3 Das Schreiben vom (...). Februar 2025 enthielt weder ein ausdrückliches Verbot der Cloud-Nutzung noch eine hinreichend bestimmte Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen für den Wiederholungsfall. Unabhängig davon ist nicht erstellt, dass die Beschwerdeführerin nach diesem Schreiben erneut Dokumente in die Cloud zu verschieben versuchte. Namentlich ist der von der Vorinstanz behauptete Vorgang vom (...). März 2025 – wie bereits dargelegt (vgl. E. 5.2.4) – nicht hinreichend erstellt. Die erst nach der Kündigung festgestellten Verschiebeversuche vom Januar 2025 lagen zeitlich vor dem Schreiben vom (...). Februar 2025 und vermögen daher keinen Wiederholungsfall zu begründen. Ob sie als Kündigungsgründe nachgeschoben und als Pflichtverletzungen qualifiziert werden können, kann offenbleiben. Selbst unter ihrer Berücksichtigung liegt kein wichtiger Grund vor. Die Verschiebeversuche erfolgten unmittelbar nach Stellenantritt und wurden vom Schutzsystem blockiert, sodass die als «sensitive» gekennzeichneten oder möglicherweise (teilweise) gar nicht etikettierten Dokumente (vgl. dazu E. 5.2.4) weder in die Cloud gelangten noch unbefugten Personen zugänglich wurden. Schliesslich ist nicht erstellt, dass die Beschwerdeführerin entgegen einer Weisung der Leiterin der Kanzlei einen bereits versandten Beschluss in Juris im Bearbeitungsmodus öffnete. Vielmehr verweigerte ihr die Tutorin den Zugriff auf das betreffende Verfahren, in dem sich der Beschluss vom (...). Februar 2025 befand (vgl. E. 5.2.5). Eine diesbezügliche Pflichtverletzung ist daher nicht nachgewiesen.

5.3.4 Auch das von der Vorinstanz beanstandete Aussageverhalten begründet keine eigenständige Pflichtverletzung. Die Beschwerdeführerin durfte die gegen sie erhobenen Vorwürfe bestreiten und die Rechtmässigkeit der Überprüfung ihrer IT-Nutzung infrage stellen. Ob die personenbezogene Überprüfung ihrer IT-Nutzung unzulässig war und die Fürsorge- oder Persönlichkeitsschutzpflicht der Vorinstanz verletzte, kann offenbleiben. Für die Beurteilung des Aussageverhaltens ist entscheidend, dass nicht erstellt ist, dass die Beschwerdeführerin den Überwachungsvorwurf wider besseres Wissen erhob oder mit dem geäusserten Vorbehalt, Strafanzeige einzureichen, in missbräuchlicher Weise Druck ausüben wollte. Ihre Aussage, sie habe das IT-Reglement erst am (...). Februar 2025 erhalten, war zwar objektiv unzutreffend; eine bewusste Täuschung ist

jedoch nicht nachgewiesen. Ob ihre Erklärung, sie habe keine sensiblen Daten in der Cloud gespeichert, angesichts des am (...) Februar 2025 verschobenen Referats objektiv zutrifft, kann ebenfalls offenbleiben. Jedenfalls ist nicht erstellt, dass sie damit bewusst eine unzutreffende Darstellung abgab. Die technisch blockierten Verschiebeversuche vom Januar 2025 widerlegen ihre Erklärung nicht, da dabei gerade keine Daten in die Cloud gelangten.

5.3.5 In der Gesamtwürdigung ist der Beschwerdeführerin anzulasten, dass sie beim Phishing-Vorfall nicht die gebotene Vorsicht walten liess. Zudem verschob sie ein Referat in den Cloudbereich, wobei offenbleiben kann, ob darin ebenfalls eine Pflichtverletzung liegt. Selbst wenn dies bejaht wird, erreichen die Pflichtverletzungen weder einzeln noch in ihrer Gesamtheit die für eine fristlose Kündigung erforderliche Schwere. Sie erfolgten nicht in der Absicht, Daten zu missbrauchen, und führten weder zu einem Datenabfluss oder einem unbefugten Systemzugriff noch zur Beeinträchtigung eines Gerichtsverfahrens. Eine weitere Pflichtverletzung im Zusammenhang mit der Aufarbeitung der Vorfälle ist nicht erstellt. Zudem war die Beschwerdeführerin nicht hinreichend verwarnet worden. Das Schreiben vom (...) Februar 2025 forderte sie zwar – wie erwähnt (E. 5.2.3) – zu besonderer Sorgfalt und zur Einhaltung der einschlägigen Vorschriften auf, liess aber nicht erkennen, dass ihr bei erneutem Fehlverhalten die Kündigung drohte. Auf eine Verwarnung konnte auch nicht verzichtet werden, da eine solche nicht von vornherein aussichtslos erschien (vgl. E. 4.2).

Die fristlose Kündigung erweist sich schliesslich als unverhältnismässig. Die Beschwerdeführerin hatte zwar mit besonders schützenswerten Daten umzugehen, bekleidete jedoch als (Berufsbezeichnung) weder eine Führungsfunktion noch eine sonstige herausgehobene Vertrauensstellung. Angesichts der verbleibenden Vertragsdauer von gut zwei Monaten standen mit einer Verwarnung, einer weiteren Einschränkung ihrer Zugriffsrechte, einer verstärkten Aufsicht oder einer Freistellung mildere Massnahmen zur Verfügung. Der Vorinstanz war die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zu dessen vereinbartem Ablauf daher objektiv zumutbar (vgl. E. 4.3). Ein wichtiger Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 4 BPG lag nicht vor.

5.4 Überdies wurde die fristlose Kündigung nicht rechtzeitig ausgesprochen. Die der Kündigung zugrunde gelegten Vorfälle waren der Vorinstanz jedenfalls im Zeitpunkt des Gesprächs vom 13. März 2025 bekannt. Weitere kündigungsrelevante Pflichtverletzungen kamen nicht hinzu. Seit dem 17. März 2025 war die Beschwerdeführerin zudem vollständig

arbeitsunfähig und nicht mehr am Arbeitsplatz tätig (Sachverhalt Bst. B.d). Gleichwohl erliess die Vorinstanz die Kündigungsverfügung erst am 23. April 2025, mithin rund sechs Wochen später. Während dieser Zeit nahm sie weder zusätzliche, für den Kündigungsentscheid erforderliche Sachverhaltsabklärungen vor noch gewährte sie der Beschwerdeführerin das rechtliche Gehör zur beabsichtigten Auflösung des Arbeitsverhältnisses (vgl. E. 4.5). Sachliche Gründe, die das Zuwarten zu rechtfertigen vermöchten, sind weder dargelegt noch ersichtlich. Das Schreiben des Rechtsvertreters der Beschwerdeführerin vom 11. April 2025 löste jedenfalls keine neue Reaktionsfrist aus, da es keine weitere Pflichtverletzung offenbarte, sondern lediglich eine einvernehmliche Regelung vorschlug. Entsprechend ist in diesem Zusammenhang unerheblich, dass die Kündigung kurz nach dessen Eingang ausgesprochen wurde. Entscheidend ist, dass der Vorinstanz die für die Kündigung angeführten Vorfälle spätestens am 13. März 2025 bekannt waren. Indem sie danach während rund sechs Wochen untätig blieb, brachte sie zum Ausdruck, dass ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses jedenfalls vorläufig zumutbar war.

5.5

5.5.1 Die Beschwerdeführerin macht schliesslich geltend, die fristlose Kündigung sei als missbräuchliche Rache Kündigung zu qualifizieren. Sie sei offensichtlich ohne wichtigen Grund, verspätet und unverhältnismässig ausgesprochen worden und stelle eine Retorsionsmassnahme als Reaktion auf das Schreiben ihres Rechtsvertreters vom 11. April 2025 dar.

Die Vorinstanz hält dem entgegen, die Kündigung beruhe auf den bereits in der angefochtenen Verfügung dargelegten Verfehlungen. Das Schreiben habe keine neuen Vorwürfe enthalten, sondern lediglich erkennen lassen, dass das Vertrauensverhältnis endgültig zerstört gewesen sei.

5.5.2 Mit Schreiben vom 11. April 2025 unterbreitete die Beschwerdeführerin der Vorinstanz einen Vorschlag für eine einvernehmliche Regelung. Als Eckwerte nannte sie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses per (...), ihre Freistellung ab Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, die Möglichkeit eines früheren Stellenantritts unter Ausgleich einer allfälligen Lohndifferenz durch die Vorinstanz sowie die Ausstellung eines sehr guten Zwischen- und Endzeugnisses.

Ob die vorgeschlagenen Modalitäten zumindest teilweise als Geltendmachung tatsächlicher oder vermeintlicher Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zu qualifizieren sind, kann offenbleiben. Eine Rache Kündigung setzt

voraus, dass gerade die nach Treu und Glauben erfolgte Geltendmachung solcher Ansprüche für den Kündigungsentscheid eine entscheidende Rolle spielte (vgl. E. 4.6.2). Zwar bilden der enge zeitliche Zusammenhang und die Ausführungen der Vorinstanz, das Schreiben habe den endgültigen Vertrauensverlust erkennen lassen, Indizien dafür, dass dieses in ihren Kündigungsentscheid einfluss. Daraus folgt jedoch nicht, dass die darin enthaltene Wahrnehmung arbeitsrechtlicher Interessen das entscheidende Kündigungsmotiv bildete. Die Vorinstanz stützte die Kündigung vielmehr auf die bereits vor dem 11. April 2025 eingetretenen Vorfälle und das Verhalten der Beschwerdeführerin. Das Schreiben enthielt insoweit keine neuen kündigungsrelevanten Umstände, sondern wurde von der Vorinstanz als Bestätigung des nach ihrer Auffassung bereits zuvor zerrütteten Vertrauensverhältnisses gewertet. Dass es den äusseren Anlass zur abschliessenden Beurteilung des Arbeitsverhältnisses gegeben haben mag, genügt für sich allein nicht, um eine Rachekündigung anzunehmen. Es ist nicht erstellt, dass die Vorinstanz ohne die darin enthaltene Geltendmachung arbeitsrechtlicher Interessen von der Kündigung abgesehen hätte. Schliesslich lässt der Umstand, dass die Kündigung ohne wichtigen Grund sowie verspätet und unverhältnismässig ausgesprochen wurde, für sich allein ebenfalls nicht auf ein verpöntes Kündigungsmotiv schliessen. Die Kündigung erweist sich daher insgesamt nicht als Rachekündigung.

5.6 Nach dem Gesagten bildeten die festgestellten Pflichtverletzungen weder einzeln noch in ihrer Gesamtheit einen wichtigen Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 4 BPG. Die fristlose Kündigung war zudem unverhältnismässig und verspätet, nicht jedoch missbräuchlich. Die Beschwerde ist insoweit gutzuheissen. Die daraus folgenden Lohn- und Entschädigungsansprüche sind nachfolgend zu bestimmen.

6.

Da die fristlose Kündigung ohne wichtigen Grund und unter Verletzung des rechtlichen Gehörs ausgesprochen wurde, sind nachfolgend die Ansprüche der Beschwerdeführerin auf Lohnfortzahlung (E. 6.1) und Entschädigung (E. 6.2) zu bestimmen.

6.1

6.1.1 Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine fristlose Kündigung gut, weil wichtige Gründe fehlen, ordnet sie die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags an (Art. 34b Abs. 1 Bst. b BPG). Die angestellte Person ist bezüglich des Lohnes so zu stellen, wie wenn das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäss fortbestanden hätte.

Anzurechnen sind bereits geleistete Lohnzahlungen sowie das, was die angestellte Person infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart oder durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat (Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 337c Abs. 2 OR; Urteil des BVGer A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 9.1 f.). Hat sie Arbeitslosenentschädigung bezogen, ist diese im Bruttobetrag zu berücksichtigen. Im Umfang der ausgerichteten Taggelder gehen ihre Ansprüche von Gesetzes wegen auf die Arbeitslosenkasse über (Art. 29 Abs. 2 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vom 25. Juni 1982 [AVIG, SR 837.0]; BGE 137 V 362 E. 4.1; Urteil des BVGer A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 5.3).

6.1.2 Das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin war bis zum (...) befristet. Da kein wichtiger Grund für dessen fristlose Auflösung vorlag, ist die Vorinstanz zu verpflichten, der Beschwerdeführerin rückwirkend bis zum (...) den vertraglich geschuldeten Bruttolohn einschliesslich des anteilmässigen 13. Monatslohnes und allfälliger regelmässiger Zulagen auszurichten. Anzurechnen sind bereits geleistete Lohnzahlungen, anderweitig erzielter oder zu erzielen absichtlich unterlassener Verdienst, ersparte Aufwendungen sowie die allfällig bezogene Arbeitslosenentschädigung (vgl. E. 6.1.1). Auf der Lohnnachzahlung sind die ordentlichen Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

6.2

6.2.1 Wird die Beschwerde gegen die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gutgeheissen, ist der angestellten Person eine Entschädigung zuzusprechen, wenn wichtige Gründe für die fristlose Kündigung fehlen oder Verfahrensvorschriften verletzt worden sind (Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG). Treffen – wie vorliegend – beide Tatbestände zu, sind nicht mehrere Entschädigungen auszurichten; die Rechtsverletzungen sind bei der Bemessung einer einheitlichen Entschädigung gesamthaft zu berücksichtigen. Die Entschädigung wird unter Würdigung aller Umstände festgelegt und beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn (Art. 34b Abs. 2 BPG). Bei besonderen Umständen kann die Regeluntergrenze unterschritten werden. Massgebend sind insbesondere die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Art und Weise der Kündigung, das Ausmass der Rechtswidrigkeit, ein allfälliges Mitverschulden sowie die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse der angestellten Person (Urteil des BVGer A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 5.4.1 m.w.H.). Von der Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge abzuziehen, da darauf keine solchen zu

entrichten sind (Urteil des BVGer A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 5.4.3 m.w.H.).

6.2.2 Die Beschwerdeführerin beantragt eine Entschädigung von acht Bruttomonatslöhnen. Erhöhend fallen die ohne vorgängige Anhörung überraschend ausgesprochene, materiell ungerechtfertigte und verspätete fristlose Kündigung sowie deren mögliche Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen der am Anfang ihrer (...) Laufbahn stehenden Beschwerdeführerin ins Gewicht. Mindernd wirken sich die kurze, von vornherein auf sechs Monate beschränkte Vertragsdauer und ihr Mitverschulden aus. Die Beschwerdeführerin hat durch mehrere, wenn auch nicht schwerwiegende Pflichtverletzungen zur Entstehung der Konfliktsituation beigetragen. Zudem konnte sie sich im Beschwerdeverfahren umfassend zur Kündigung äussern, wodurch das Gewicht der Gehörsverletzung gemindert wird. Diese besonderen Umstände rechtfertigen es, die Regeluntergrenze ausnahmsweise zu unterschreiten. Eine Entschädigung von drei Bruttomonatslöhnen einschliesslich des Anteils des 13. Monatslohnes erscheint angemessen. Davon sind keine Sozialversicherungsbeiträge abzuziehen (vgl. E. 6.2.1). Soweit die Beschwerdeführerin eine weitergehende Entschädigung verlangt, ist ihr Begehren abzuweisen.

7.

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. Die Vorinstanz ist zu verpflichten, der Beschwerdeführerin rückwirkend bis zum (...) den vertraglich geschuldeten Bruttolohn einschliesslich des anteilmässigen 13. Monatslohnes und allfälliger regelmässiger Zulagen auszurichten. Anzurechnen sind bereits geleistete Lohnzahlungen, anderweitig erzielter oder zu erzielen absichtlich unterlassener Verdienst, ersparte Aufwendungen sowie die allfällig bezogene Arbeitslosenentschädigung. Auf der Lohnnachzahlung sind die ordentlichen Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Zudem ist die Vorinstanz zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von drei Bruttomonatslöhnen einschliesslich des Anteils des 13. Monatslohnes ohne Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen auszurichten. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

8.

8.1 Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

8.2

8.2.1 Der ganz oder teilweise obsiegenden Partei ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen Kosten zuzusprechen; bei teilweisem Obsiegen ist diese entsprechend zu kürzen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 und 2 Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Die Vorinstanz hat als Bundesbehörde keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 7 Abs. 3 VGKE).

8.2.2 Die Beschwerdeführerin obsiegt hinsichtlich der Rechtswidrigkeit der fristlosen Kündigung und der Lohnnachzahlung vollständig. Von den beantragten acht Monatslöhnen werden ihr hingegen lediglich drei zugesprochen. Unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Bedeutung der einzelnen Begehren ist sie insgesamt ungefähr zur Hälfte als obsiegend anzusehen. Die anwaltlich vertretene Beschwerdeführerin macht mit der eingereichten Kostennote vom 5. November 2025 einen Aufwand von Fr. 5'344.45 (Honorar, Auslagenpauschale und Mehrwertsteuer) geltend. Dies erscheint angemessen und der geltend gemachte Stundensatz von Fr. 300.– liegt im Rahmen des für die Anwälte vorgesehen Ansatzes. Da die Beschwerdeführerin zur Hälfte obsiegt, hat ihr die Vorinstanz nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils eine reduzierte Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2'672.25 (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

(Das Dispositiv befindet sich auf der nächsten Seite)

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

1.1 Die Beschwerde wird im Sinne der Erwägungen (E. 3.5, E. 5.6 und E. 7) teilweise gutgeheissen.

1.2 Die Vorinstanz wird verpflichtet, der Beschwerdeführerin rückwirkend bis zum (...) den vertraglich geschuldeten Lohn (inkl. Anteil des 13. Monatslohnes) mit Abzug der Sozialversicherungsbeiträge, unter Anrechnung bereits erbrachter Zahlungen sowie allfälliger anrechenbarer anderweitiger Verdienste und Sozialversicherungsleistungen, zu bezahlen.

1.3 Die Vorinstanz wird verpflichtet, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von drei Bruttomonatslöhnen (inkl. Anteil des 13. Monatslohnes) ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen.

1.4 Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Die Vorinstanz hat der Beschwerdeführerin nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 2'672.25 zu bezahlen.

4.

Dieses Urteil geht an die Beschwerdeführerin und die Vorinstanz.

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Der Gerichtsschreiber:

Keita Mutombo

Janic Lombriser

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 BGG). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Frist ist gewahrt, wenn die Beschwerde spätestens am letzten Tag der Frist beim Bundesgericht eingereicht oder zu dessen Händen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben worden ist (Art. 48 Abs. 1 BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand:

Zustellung erfolgt an:

- die Beschwerdeführerin (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Ref-Nr. [...]; Gerichtsurkunde)